



EMBAJADORES INCLUSIVOS CON DISCAPACIDAD

Proyecto para optar al grado de Magister en Innovación Social para la Inclusión

Estudiante: Rossanna Oyarzún Lavagnino.
Profesor/a guía: Dr. César Cáceres y Dra. Paola Posligua.

Viña del Mar, diciembre de 2018

2. RESUMEN

La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad y que trajo consigo cambios teóricos y políticos, proponiendo una nueva forma de entender la deficiencia no como una causa y responsabilidad de la persona sino como el resultado de la interacción del individuo con un sistema excluyente y lleno de barreras físicas y actitudinales, que limitan su participación en la sociedad en igualdad de condiciones que las demás. (Avanza, 2015)

El Empleo con Apoyo es un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios, para que tengan éxito en el mantenimiento de su empleo en el mercado laboral abierto.

Son potenciales usuarios de este método los colectivos de personas que, a causa de su discapacidad, quedan al margen del mercado laboral ordinario, es decir, las personas que pueden contribuir con sus capacidades diversas, pero que requieren apoyo, orientación y seguimiento, para ejecutar las tareas propias del puesto de trabajo. La mayoría son personas jóvenes que no han tenido nunca un contrato laboral en las empresas del mercado laboral abierto y que necesitan apoyo debido a una discapacidad intelectual, física o sensorial, o debido a una enfermedad mental.

El sistema en su conjunto pretende elevar a estas personas a la categoría de ciudadanos activos que contribuyen como los demás a la construcción de la sociedad. (Emplea, 2017)

Una figura muy importante de este método es el Preparador Laboral, figura de apoyo responsable de facilitar el proceso de inclusión de la persona con discapacidad, con formación en área socioeducativa, de la salud y/o rehabilitación y quien buscará conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario, promoviendo la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad. Además aportará a mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad y posibilitará la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa. (Avanza, 2015)

3. Problema y desafío de innovación social

3.1 Marco contextual

En el año 2010 se publicó el Informe mundial sobre la Discapacidad, el que reúne valiosa información sobre la discapacidad y que tiene por objetivo mejorar la vida de las personas con discapacidad. El informe calcula que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial. Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%. Según la Encuesta Mundial de Salud, cerca de 785 millones de personas (15,6%) de 15 años y más viven con una discapacidad, mientras que el proyecto sobre la Carga Mundial de Morbilidad estima una cifra próxima a los 975 millones (19,4%). La Encuesta Mundial de Salud señala que, del total estimado de personas con discapacidad, 110 millones (2,2%)

tienen dificultades muy significativas de funcionamiento, mientras que la Carga Mundial de Morbilidad cifra en 190 millones (3,8%) las personas con una “discapacidad grave” (el equivalente a la discapacidad asociada a afecciones tales como la tetraplejía, depresión grave o ceguera). Solo la Carga Mundial de Morbilidad mide las discapacidades infantiles (0-14 años), con una estimación de 95 millones de niños (5,1%), 13 millones de los cuales (0,7%) tienen “discapacidad grave”. (OMS, Informe mundial sobre la discapacidad, 2010)

El mismo informe recalca que las personas con discapacidad tienen a menudo perspectivas únicas acerca de su discapacidad y su situación. Al formular y poner en práctica políticas, leyes y servicios, hay que consultar con personas con discapacidad y lograr su participación activa. Las organizaciones de personas con discapacidad pueden necesitar procesos de generación de capacidades y recibir apoyo para emancipar a sus miembros y abogar por sus necesidades. Las personas con discapacidad tienen derecho a controlar su vida, y, por tanto, deben ser consultadas sobre cuestiones que les incumban directamente, bien sea salud, educación, rehabilitación o vida comunitaria. Puede ser necesario apoyar la toma de decisiones para hacer posible que algunos individuos comuniquen sus necesidades y elecciones. (OMS, Informe mundial sobre la discapacidad, 2010)

El informe continúa mencionando que muchos países han empezado a adoptar medidas para mejorar la vida de las personas con discapacidad, es mucho lo que queda por hacer. Las pruebas presentadas en este Informe señalan que muchos de los obstáculos a que se enfrentan las personas con discapacidad son evitables, y que pueden superarse las desventajas asociadas a la discapacidad. (OMS, Informe mundial sobre la discapacidad, 2010)

En Chile, el desconocimiento sobre la discapacidad como fenómeno social genera una percepción errónea sobre la real importancia de mejorar y contribuir a una igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad. Vivimos aún bajo una cultura asistencialista que no entrega reales oportunidades de participación, principalmente en el ámbito sociolaboral, sobrevalorando las capacidades por sobre el valor intrínseco de las personas y vulnerando sus derechos al no entregar mayores herramientas que contribuyan a una plena inclusión en nuestra sociedad. Esto se ve reflejado en las cifras de escolaridad o estudios superiores señalados anteriormente, en las que se refleja una desventaja importante para la obtención de conocimientos y competencias técnicas y teóricas que posibiliten el desarrollo profesional y, posteriormente, laboral de este colectivo. Condiciones como la falta de infraestructura arquitectónica, comunicacional, de participación, de información y de factores actitudinales, son factores que influyen en la inclusión social, educacional y laboral de las personas en situación de discapacidad.

Actualmente en nuestro país las personas en situación de discapacidad se enfrentan a múltiples obstáculos para lograr acceder a salud, educación, medios de comunicación y transporte, así como también dificultades para acceder a un empleo regular con igualdad de oportunidades. La existencia de barreras, actitudes culturales negativas hacia la discapacidad y el limitado financiamiento que se asigna a programas de apoyo a la inclusión, motivan el desarrollo de nuevos proyectos para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por nuestro país a nivel internacional.

A nivel educacional, nos encontramos que hay una menor proporción de personas en situación de discapacidad con educación superior completa (9,1%) con respecto a personas sin discapacidad (20%) de acuerdo a los datos recogidos por el segundo Estudio Nacional de Discapacidad, realizado el 2015. (II Encuesta Nacional de Discapacidad, 2015) De hecho, profundizando en los datos recopilados por este estudio, se observa que las personas en situación de discapacidad de leve a moderada y grave tienen menos años de estudios cursados (9,6 y 7,1 años, respectivamente) que las personas sin discapacidad (11, 6 años de estudios cursados).

Por otra parte, según el estudio anterior, un 20% de la población mayor de 18 años tiene algún tipo de discapacidad. De ellos, logran acceder al mercado laboral de forma diferenciada dependiendo de si tienen una discapacidad leve/moderada, o severa (56,4% y un 24,3% en cada caso).

Considerando que esta población representa a un quinto de la población adulta total de nuestro país, es importante abordar dicha problemática bajo una mirada integral y sistémica, tomando en cuenta que la actual legislación sobre inclusión laboral busca dar respuesta a lo planteado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) que promueven el derecho al trabajo y la adquisición de empleo de personas en situación de discapacidad. (ONU, 2006)

Debido a esto y según el mismo estudio, el ingreso mensual promedio de personas en situación de discapacidad leve es de \$303.820, mientras que las personas en situación de discapacidad severa reciben un ingreso promedio mensual de \$269.583 (cifras a julio de 2015) comparativamente con un 505.477 de ingreso mensual promedio entre los ocupados en Chile del mismo año. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015)

El acceso al empleo de las personas con discapacidad está determinado por diversas necesidades de apoyo, específicamente de intermediación, que facilitarían su incorporación al mercado del trabajo. Lamentablemente debido al costo y a la complejidad técnica que implican los procesos de intermediación laboral de personas con discapacidad existen pocas oportunidades concretas que mejoren esta situación. Se requiere contar con un equipo profesional especializado que actúe en conformidad a las necesidades de las personas que buscan empleo y también de las necesidades de las empresas que no tiene necesariamente experiencia en este ámbito.

Si bien la promulgación de la nueva ley 21.015 constituye una oportunidad para avanzar hacia un país más inclusivo, es necesario que se acompañe la normativa de estrategias concretas que posibiliten la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Es así que este es un proyecto innovador, parte de una estrategia de Intraemprendimiento inclusivo desde la empresa. Es un desarrollo integral para la implantación dentro de las empresas Chilenas de Embajadores Inclusivos. Se entenderá como Embajador Inclusivo a la persona experta en la metodología de Empleo con Apoyo (ECA), especializada en la parte de compromiso con el empresario, capaz de trabajar dentro de la empresa y crear una estrategia de inclusión.

3.2 Definición y validación participativa del problema

Para validar y definir el problema, se llevaron a cabo 4 entrevistas únicamente, ya que el reunirse con los participantes claves se vio limitado por el tiempo y el acceso a ellos. Se intenta representar a la diversidad de actores que intervienen en el problema descrito, por medio de entrevistados claves seleccionados. De esta manera se espera validar la problemática y solución propuesta.

Los actores claves seleccionados forman parte de las siguientes instancias:

1. Preparador Laboral perteneciente al programa de Inclusión Laboral en AVANZA, institución dedicada desde el año 2010 a la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.
2. Persona con discapacidad que se encuentra a la espera de ser incluido laboralmente en una empresa ordinaria. Perteneciente al programa de Inclusión Laboral en AVANZA.
3. Persona con discapacidad que se encuentra trabajando hace 3 años en una empresa de retail en la región.
4. Alta jefatura en empresa de la región donde se encuentran incluidos laboralmente 3 personas con discapacidad.

La metodología implementada como técnica de recolección de la información fueron las entrevistas semiestructuradas, entendidas como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto”. (Canales, 2006) Las entrevistas favorecieron la obtención de información más completa, permitiendo contra preguntar durante el desarrollo de estas y así obtener respuestas más completas.

La planificación de las entrevistas se realizó pensando en dos grandes etapas: la primera etapa consistió en establecer los objetivos que se esperaban conseguir con ésta, redactar la pauta con preguntas y agendar entrevistas con los actores claves. La segunda etapa consistió en la realización de la entrevista (grabada) cumpliendo con las preguntas y puntos de la pauta, intercambiando información con los entrevistados con el fin de recabar el máximo de antecedentes.

Resultados de las entrevistas

Las entrevistas permitieron obtener información respecto a que el principal problema de las empresas que hacen inclusión y de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en una empresa ordinaria o que están a la espera de que esto suceda, es la inexistencia de unidades inclusivas dentro de las empresas, con profesionales especializados capaces de generar estrategias que faciliten la inclusión de los trabajadores. Los entrevistados coinciden en que el hecho de que algunas empresas tercericen los servicios de inclusión es positivo frente a ninguna medida de apoyos, pero que sería mejor contar con unidades dentro de las empresas que permitan recurrir fácilmente a la hora de necesitar orientación y apoyos. Manifiestan además que sería aun más positivo si estas unidades estuviesen a cargo de profesionales expertos en el área que presenten

algún tipo de discapacidad, ya que esto fomentaría doblemente la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas.

4. Descripción y Justificación del proyecto

Tal como se plantea en el punto anterior, las entrevistas permitieron obtener información respecto a cuáles son las principales aprehensiones o nudos críticos que se presentan tanto en las empresas que hacen inclusión, como en las experiencias que viven las personas con discapacidad que se encuentran trabajando en una empresa ordinaria o que están a la espera de que esto suceda, así como también conocer las opiniones que tienen del proceso de inclusión los preparadores laborales que son quienes han venido haciendo la labor de incluir y acompañar a los trabajadores dentro de las empresas.

Algunas de las opiniones obtenidas en las entrevistas fueron:

“El que hecho de que nos asesoren instituciones que hacen inclusión laboral, como lo ha venido haciendo AVANZA, nos ayuda bastante en los procesos que son necesarios para llevar a cabo responsablemente las inclusiones de nuestros trabajadores, sin embargo en lo cotidiano hay aspectos de la contingencia que debemos resolver y que se complican por no poder contar con esa inmediatez con la que contaríamos si los servicios funcionaran dentro de nuestra empresa. Por lo tanto se hace necesario poder instalar las capacidades para poder desarrollar una unidad de inclusión dentro del departamento de RRHH” (Alta jefatura en empresa de la región donde se encuentran incluidos laboralmente 3 personas con discapacidad)

“Me gustaría poder tener los apoyos cuando los necesito y no solamente cuando viene la gente de AVANZA” (Persona con discapacidad que se encuentra trabajando hace 3 años en una empresa de retail en la región.)

“Yo espero poder rendir en mi futuro trabajo, pero me da un poco de miedo pensar que mi preparador laboral no estará siempre trabajando ahí conmigo” (Persona con discapacidad que se encuentra a la espera de ser incluido laboralmente en una empresa ordinaria. Perteneciente al programa de Inclusión Laboral en AVANZA.)

“Generalmente la disposición de los equipos de trabajo más directo de las personas que están incluidas laboralmente tienen muy buena disposición de aprender y de vivirse la experiencia.”
“Hemos tenido que fomentar la existencia de apoyos naturales para suplir un poco nuestra presencia las veces en las que ha ocurrido algo y nosotros por programación no estábamos en la empresa.”
(Preparador Laboral perteneciente al programa de Inclusión Laboral en AVANZA.)

Por lo tanto a partir del problema identificado y validado se hace necesario proponer la siguiente solución: La incorporación dentro de las empresas Chilenas de Embajadores Inclusivos con Discapacidad, que tengan las competencias técnicas o profesionales y que participen dentro de RRHH en una unidad especial de inclusión laboral. Ellos serán quienes se hagan cargo de los nuevos procesos de incorporación laboral en el marco de la ley 21.015.

Se entenderá como Embajador Inclusivo a la persona experta en la metodología de Empleo con Apoyo (ECA), especializada en la parte de compromiso con el empresario, capaz de trabajar dentro de la empresa y crear una estrategia de inclusión. Para llevar a cabo lo anterior, se realizará un Programa formativo en Gestión de la Diversidad y ECA en modalidad b-learning (semipresencial) con estrategias de Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) para un grupo de profesionales del área de recursos humanos y jefaturas de áreas, que presenten algún tipo de discapacidad. Este hecho impactará directamente en la inserción efectiva y de éxito de las personas con discapacidad, en empleos ordinarios. Este proyecto, no solo pretende conseguir resultados directos en las personas, sino también incorporar la innovación desarrollada desde Fundación Emplea, España, para fomentarla en los profesionales chilenos y que la hagan suya. Generando de esta forma un mayor impacto y permanencia en el tiempo, de entornos realmente inclusivos.

Entendiendo que la mejora de oportunidades de empleabilidad hacia las personas en situación de discapacidad no solo aumentará los ingresos económicos en este colectivo, sino que también incrementa los niveles de autoestima, autonomía e independencia en dicha población, a su vez promueve una participación más activa en la comunidad y posibilitan la construcción de una sociedad más inclusiva que busca disminuir los prejuicios sociales y aumentar significativamente el número de personas con discapacidad que quieren acceder a un trabajo.

Si bien existen en la actualidad instancias que se enfocan en brindar oportunidades laborales a este colectivo, no están orientadas desde una mirada del empoderamiento y los derechos, teniendo en cuenta que incluso aquellas personas en situación de discapacidad que tienen educación técnica o profesional completa presentan dificultades para su inclusión en ambientes laborales ya sea porque la infraestructura no es accesible o porque los medios y herramientas para desempeñarse al máximo en su puesto de trabajo son escasos.

Es en este contexto que para este proyecto se propone la utilización de la metodología de Empleo con Apoyo (EcA), el cual es definido como “Dar apoyo a las personas con discapacidad y a otros colectivos en desventaja para conseguir y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto”. (EUSE, 2005) Este proceso es intermediado por un profesional (Preparador laboral) que presta los apoyos desde la fase de conocimiento del candidato (construcción de su perfil laboral), luego es quien evalúa los puestos para determinar la compatibilidad y realiza la preparación del candidato y de las empresas y equipos de trabajo que recibirán al nuevo colaborador con discapacidad.

5. Caracterización de los actores de la iniciativa

Los actores que intervienen principalmente en este proyecto son:

- Profesionales del área de recursos humanos y/o negocios que presenten algún tipo de discapacidad, para ser los líderes de las unidades de inclusión de las empresas.
- Candidatos a empleo que presenten algún tipo de discapacidad. Serán las personas que se incluirán en los distintos puestos de trabajo que se puedan levantar dentro de las empresas.

- Empresas que manifiesten la intención de participar de este modelo de trabajo, en donde se pretende instalar las capacidades para que creen sus propias unidades de inclusión, las que se harán cargo de las futuras inclusiones laborales y sus procesos.

Factores o requisitos de selección:

- Se considerarán personas con título técnico o profesional de las áreas de recursos humanos y negocios, con o sin experiencia en éstas. Se priorizará la inscripción de beneficiarios, según registro social de hogares, pero no será excluyente ya que las personas en situación de discapacidad siempre se encuentran en desventaja de entrar al mercado laboral ya sea por barreras actitudinales o de participación e infraestructura, por lo cual se hace relevante la provisión de apoyos.
- Para la selección de los candidatos a ser beneficiarios del proyecto se tendrán como requisitos el ser una persona con discapacidad o asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen, acreditando su condición a través de carnet del Registro Nacional de Discapacidad o certificado de pensión de invalidez; sin embargo, también se considerarán personas que no tengan estos medios de acreditación, con la condición de que consientan el apoyo y guía de AVANZA para la obtención de éstos dentro del período inicial de la ejecución del proyecto.
- Las empresas serán aquellas convocadas que manifiesten su intención de generar las unidades de inclusión dentro de sus departamentos de recursos humanos.

Medios e instrumentos: Se realizará una convocatoria abierta por distintos canales como redes sociales, newsletters de redes institucionales, prensa on-line y escrita para la difusión de ésta. En este sentido, AVANZA tiene redes en función de la inclusión socio-laboral con organismos públicos y privados que a su vez atienden y gestionan requerimientos de personas con discapacidad en edad laboral. Además, cuenta con una base de datos de personas que han solicitado apoyo para acceder a puestos de trabajo y a quienes no se ha podido dar respuesta hasta ahora por no contar con el financiamiento que permita la ejecución de los servicios. En cuanto a los instrumentos de evaluación, se realizará un proceso de filtro de antecedentes de acuerdo a los requerimientos establecidos para, posteriormente, realizar una entrevista de selección que permitirá verificar los requisitos establecidos y corroborar la motivación del postulante por incorporarse a un empleo formal en el mercado laboral abierto mediante la metodología de Empleo con Apoyo (EcA) y en complementar su desarrollo profesional desde una perspectiva de la inclusión siendo formado como Embajador Inclusivo.

6. Prototipo

6.1 Descripción del prototipo.

Con este proyecto de innovación social se pretende probar que la incorporación a las áreas de RRHH de las empresas de personas en situación de discapacidad con estudios técnicos o superiores, quienes a pesar de haber tenido las oportunidades educacionales no han podido desarrollarse profesionalmente en un puesto de trabajo debido a las barreras de acceso comunicacionales, de infraestructura, actitudinales y de información a éste. Apoyará la inclusión laboral de un grupo de personas con discapacidad que no tienen estudios superiores o técnicos, pero que son candidatos a empleo en el marco de la ley 21.015. La inclusión de profesionales que se desempeñen en áreas de gestión de personas posibilitará la construcción de una cultura inclusiva desde la nueva perspectiva que este proyecto busca brindar a sus conocimientos técnicos y, por otro lado, tendrán roles expertos que permitirán un quiebre de paradigmas en torno a las competencias de las personas en situación de discapacidad desde su propia experiencia entorno a la metodología de Empleo con Apoyo y una concepción de derechos para la inclusión en los que serán capacitados en el marco de este proyecto.

6.2 Objetivos del prototipo.

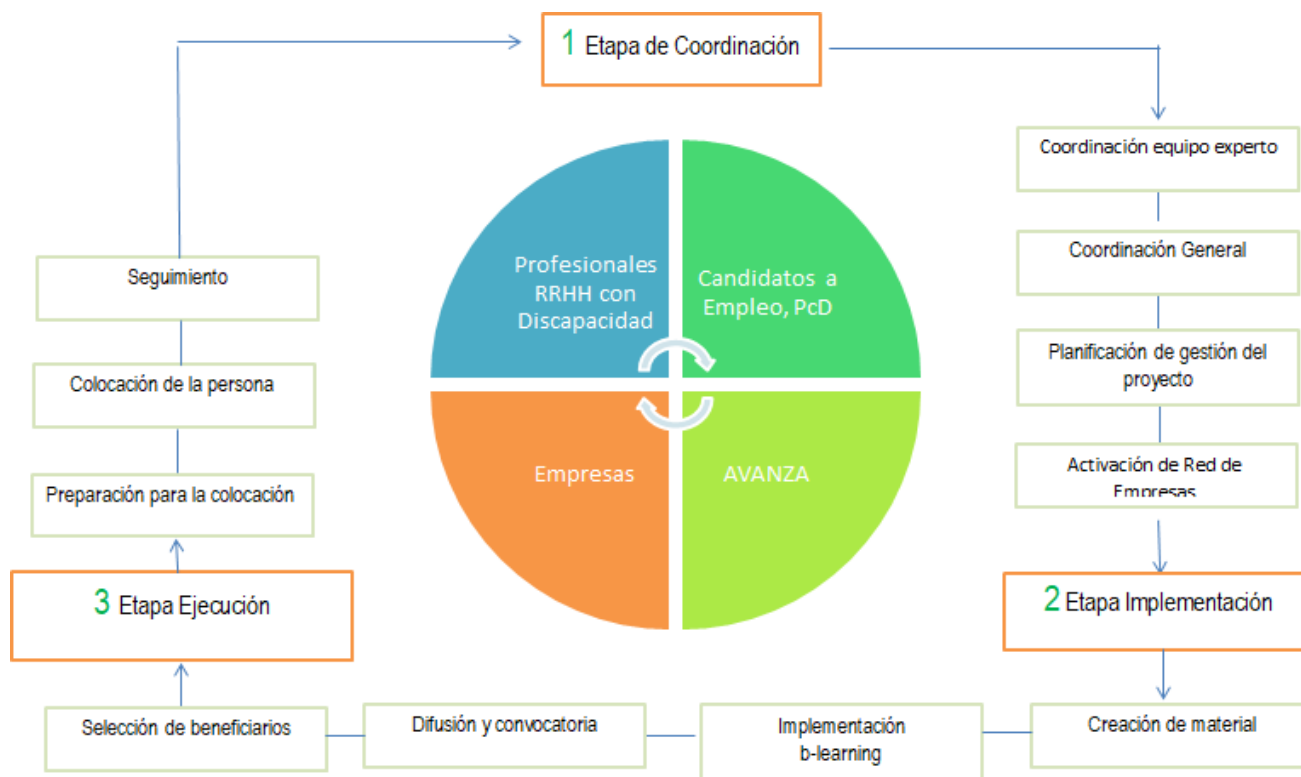
Objetivo general: Formar a profesionales con discapacidad de las áreas de recursos humanos y/o negocio para ser Embajadores Inclusivos como candidatos a cumplir este rol y ser incluidos laboralmente en empresas del mercado laboral abierto.

Objetivos específicos:

1. Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo.
2. Entregar herramientas técnicas y metodológicas actualizadas de acuerdo con realidad internacional y local en Empleo con Apoyo.
3. Fortalecer las habilidades laborales de los candidatos.
4. Maximizar las opciones de los trabajadores de perdurar en el cargo.

6.3 Estrategia metodológica y autoevaluación del proceso de prototipado.

A continuación se muestra un flujograma que evidencia el proceso del prototipo, expresando las etapas de este modelo de trabajo.



6.4 Análisis funcional del prototipo.

A continuación se describen las actividades y objetivos del prototipo

Nombre actividad	Descripción actividad	Objetivo específico al que se asocia
Coordinación equipo experto	El equipo experto, que serán los formadores de los Embajadores Inclusivos se coordinará con equipo en alianza internacional para la actualización e incorporación de experiencias en la preparación de Embajadores Inclusivos.	Entregar herramientas técnicas y metodológicas actualizadas de acuerdo con realidad internacional y local en Empleo con Apoyo.

Coordinación General	Los coordinadores de proyecto se encargarán de la logística del programa en general y del uso de plataforma de Fundación Emplea. El equipo coordinación, que serán los encargados de sostener el funcionamiento del programa, junto con los profesionales participantes se coordinará en equipo de forma presencial y virtual, dentro y fuera de Chile.	Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo. Entregar herramientas técnicas y metodológicas actualizadas de acuerdo con realidad internacional y local en Empleo con Apoyo.
Planificación de gestión del proyecto	Desarrollo de un plan de gestión del proyecto en el que se designe a un Project Manager encargado de coordinar y hacer seguimiento del cumplimiento de las metas del proyecto de acuerdo a los indicadores establecidos de cumplimiento y avance.	Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo
Activación de Red de Empresas	El equipo de coordinación se encargará de activar las redes que ya posee AVANZA de Empresas del mercado laboral abierto que estén dispuestas a incorporar Embajadores Inclusivos como trabajadores de estas. Además, se buscará ampliar esta red, de manera de poder brindar mejores y mayores oportunidades asegurando el anclaje correcto.	Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo
Creación de material	Desarrollo de materiales y herramientas de calidad y adaptados a la realidad local para el desarrollo de los módulos de capacitación.	Entregar herramientas técnicas y metodológicas actualizadas de acuerdo con realidad internacional y local en Empleo con Apoyo.
Implementación b-learning	Establecimiento de encargado de informática para la implementación de plataforma b-learning. Diseño de plataforma online de formación de acuerdo con estándares locales y	Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo

	<p>desarrollo de contenidos disponibles en éste. Preparación de logística y requerimientos técnicos para factibilidad usuaria de acuerdo con lineamientos del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y soporte informático. Esto implica también el mantenimiento de la plataforma y seguimiento de los recursos y disponibilidad de éstos en el desarrollo de los módulos on-line.</p>	<p>Entregar herramientas técnicas y metodológicas actualizadas de acuerdo con realidad internacional y local en Empleo con Apoyo.</p> <p>Fortalecer las habilidades laborales de los candidatos.</p>
<p>Difusión y convocatoria</p>	<p>Comunicación del proyecto a través de redes sociales e instituciones asociadas. Diseño de comunicaciones on-line, newsletter, folletería y mensajes en distintos medios e instituciones para su difusión. Recibimiento de currículums de candidatos junto con una carta motivacional y documentación de acreditación de situación de discapacidad y/o manifestación de su interés en adquirirla.</p>	<p>Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo</p>
<p>Selección de beneficiarios</p>	<p>Se realizará una selección de 30 beneficiarios de acuerdo con los requisitos estipulados: profesionales de las áreas de recursos humanos y/o negocio, personas con pensión de invalidez de cualquier régimen o con discapacidad acreditada o no acreditada, pero con la intención de recibir apoyo para realizar esta acreditación; motivación o interés por desarrollar espacios laborales inclusivos. Filtro de candidatos y realización de entrevistas.</p>	<p>Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo.</p>
<p>Implementación de la formación</p>	<p>Ejecución de los contenidos de acuerdo con cada módulo y su revisión y evaluación de acuerdo con la progresión de cada beneficiario y la duración establecida para cada módulo. Módulo 1 Introducción a la Inclusión Laboral y ECA</p>	<p>Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo.</p>

	<p>(Presencial /1 semana) Módulo 2 El proceso de adaptación al entorno laboral (On-line 10 horas lectivas)</p> <p>Módulo 3 Del ECA a la calidad de vida (On-line 6 horas lectivas) Módulo 4 Recursos (Online 4 horas lectivas) Módulo 5 Prospección RSE + ID (On-line 5 horas lectivas) Módulo 6 Aptitudes y capacidades (On-line 5 horas lectivas) Módulo 7 Cierre (Online/Presencial). Con la realización de una evaluación final consistente en un proyecto de inclusión laboral a implementar dentro de los lugares de trabajo en los que serán incluidos.</p>	<p>Entregar herramientas técnicas y metodológicas actualizadas de acuerdo con realidad internacional y local en Empleo con Apoyo.</p> <p>Fortalecer las habilidades laborales de los candidatos.</p>
Análisis y evaluación para la inclusión	<p>Ejecución de análisis de puestos de trabajo (APT) para levantar la información con respecto a las condiciones contractuales, accesibilidad y exigencias físicas, cognitivas, sensoriales, afectivas/relacionales de éstos y su contrastación con las habilidades y competencias funcionales y técnicas, así como los intereses y motivaciones de la persona levantadas en un perfil laboral de los beneficiarios. Con este anclaje entre APT y el perfil se hace la selección de los candidatos más adecuados para el puesto de trabajo y se presentan a la empresa.</p>	<p>Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo.</p> <p>Maximizar las opciones de los trabajadores de perdurar en el cargo.</p>
Preparación para la colocación	<p>Realización de charlas de concientización al equipo de trabajo en el que se incluirá a la persona y capacitaciones a las empresas. En paralelo, se ejecutarán los apoyos naturales o adaptaciones necesarias de acuerdo a la información levantada en el anclaje entre APT y perfil de los candidatos, para que éstos puedan desempeñarse completamente en el puesto de trabajo.</p>	<p>Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo.</p> <p>Maximizar las opciones de los trabajadores de perdurar en el cargo.</p>

Colocación de la persona	Ejecución de las colocaciones de los participantes, con el apoyo de un preparador laboral, quien ya ha trabajado con anterioridad con el profesional desde la fase 2. Esto implica estructurar rutina de trabajo y funciones, brindando los ajustes y refuerzos necesarios para el trabajo autónomo; acompañar al nuevo trabajador en su proceso de inducción, entrenamiento e inclusión laboral.	Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo. Maximizar las opciones de los trabajadores de perdurar en el cargo.
Seguimiento	Realización de seguimientos periódicos y evaluaciones de desempeño de las personas para analizar la efectividad en la provisión de apoyos, necesidad de incorporar nuevas adaptaciones. Aquí también se evaluará la ejecución inicial del proyecto creado en la etapa de formación dentro de la institución en la que es incluido y de acuerdo con su área de acción dentro de ésta.	Fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del Modelo de Empleo con Apoyo. Fortalecer las habilidades laborales de los candidatos.

6.5 Participantes.

Como se mencionó anteriormente, los actores principales que intervienen en este proyecto son: Profesionales del área de recursos humanos y/o negocios que presenten algún tipo de discapacidad, quienes serán los líderes de las unidades de inclusión de las empresas. Candidatos a empleo que presenten algún tipo de discapacidad que se incluirán en los distintos puestos de trabajo que se puedan levantar dentro de las empresas. Y las empresas que manifiesten la intención de participar de este modelo de trabajo, en donde se pretende instalar las capacidades para que creen sus propias unidades de inclusión, las que se harán cargo de las futuras inclusiones laborales y sus procesos.

6.6 Proceso desarrollado.

Asumiendo que los tiempos para ejecutar esta etapa fueron escasos, se alcanzó únicamente a llevar a cabo la primera fase del prototipo de este proyecto de innovación social, la cual consistió en probar la intención de participación de los principales actores.

6.7 Propuesta de valor y sostenibilidad del prototipo

Como se expresa en los puntos anteriores, el modelo de trabajo por medio de la capacitación de embajadores inclusivos en el modelo de Empleo con Apoyo tiene un valor social que beneficia a todos los actores participantes. El hecho de instalar capacidades en la empresa que les permita crear sus propias unidades de inclusión lideradas por profesionales del área que tengan algún tipo de discapacidad (embajadores inclusivos), implica que las empresas dejen de tercerizar los procesos de inclusión, que si bien en muchas ocasiones funcionan muy bien desde lo técnico existen aspectos que no pueden guiarse o manejar ya que estos servicios no están a diario en las empresas.

Por otra parte, las personas que serán incluidas en las empresas que cuenten en sus unidades de recursos humanos con embajadores inclusivos, serán personas a las que se les garantice en mayor medida la entrega de apoyos. Ya que éste profesional estará formado en el modelo de Empleo con Apoyo, lo que le permitirá identificar las necesidades de apoyo que tenga cada trabajador incluido para el cumplimiento de las demandas de sus cargos.

En las empresas participantes se estima que puedan dar cumplimiento responsablemente a la ley 21.015, Ley de Inclusión Laboral. La cultura, políticas y prácticas dentro de ellas debiesen empezar a ser más inclusivas.

7. Reflexiones y conclusiones finales

Como lo mencioné en el marco contextual, en Chile las personas en situación de discapacidad se enfrentan a múltiples obstáculos para lograr acceder a salud, educación, medios de comunicación y transporte, así como también dificultades para acceder a un empleo regular con igualdad de oportunidades. La existencia de barreras, actitudes culturales negativas hacia la discapacidad y el limitado financiamiento que se asigna a programas de apoyo a la inclusión, motivan el desarrollo de nuevos proyectos para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por nuestro país a nivel internacional. Si bien en materias de empleo, se ha buscado encontrar solución a los obstáculos que ahí se generan a través de la entrada en vigencia en abril pasado de la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Pero a mi juicio, el hecho de que exista una ley que incentiva la inclusión laboral, no garantiza que los procesos para cumplirla sean de calidad, respetuosos y confíe en las capacidades y potencialidades de cada persona que participa del proceso de inclusión. Es por esto que, desde mi perspectiva, el método de Empleo con Apoyo como modelo de inclusión, constituye la mejor estrategia para dar cumplimiento a esta ley. Ya que persigue conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario, promover la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad, mejorar la calidad de vida y la independencia y

autonomía de las personas con discapacidad y posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa.

Ahora bien, hasta ahora los servicios de inclusión laboral contratados por las empresas a instituciones especializadas en la materia, muchas veces son basados en esta metodología, que desde lo técnico cumple con los objetivos antes mencionados, sin embargo no logra atender a la contingencia de forma inmediata. Esto debido a que el Empleo con Apoyo apuesta a que una vez el trabajador ha alcanzado autonomía en la realización de las tareas que demanda su cargo, el preparador laboral resta los apoyos hasta lograr un seguimiento esporádico del trabajador en la empresa. Por esto, a mi juicio es necesario llevar a la práctica este proyecto de innovación social llamado “Embajadores Inclusivos con Discapacidad”, el hecho de instalar las capacidades de la metodología EcA en la empresa, que esté a cargo de personas con discapacidad que tengan estudios técnicos o profesionales en el área de RRHH y que sean ellos mismos los que atiendan a las necesidades de otras personas con discapacidad incluidas en la empresa en el marco de una unidad de inclusión, viene a garantizar, por un lado que los apoyos puedan estar siempre presentes y por otro a que las empresas mejoren su cultura, políticas y prácticas inclusivas.

8. Referencias bibliográficas

- AAMR. (2002). *Asociación Americana sobre Retraso Mental*
- Avanza Inclusión Sociolaboral. (2015).
- Canales. (2006). *Metodologías de la investigación social.*
- Fundación Emplea. (2017).
- EUSE. (2005). *Empleo con Apoyo.*
- SENADIS (2015). *II Encuesta Nacional de Discapacidad.*
- (2015). *Instituto Nacional de Estadísticas.*
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*
- OMS. (2010). *Informe mundial sobre la discapacidad.*
- ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.*
- Schalock, W. y. (2001). *Calidad de Vida y Autodeterminación en Personas con Discapacidad.*
- Verdugo, S. y. (2002). *Modelo de Calidad de Vida.*